

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINEJA KARYAWAN  
( Study Kasus pada PT. KENCANA TEXT )**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I  
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**FANDI AHMAD**

**B100140268**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINEJA KARYAWAN**

**( Study Kasus pada PT. KENCANA TEXT )**


**NASKAH PUBLIKASI**

oleh:

**FANDI AHMAD**  
**B10040268**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen  
Pembimbing

  
**M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D**  
**NIK. 494**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINEJA KARYAWAN**

**( Study Kasus pada PT. KENCANA TEXT )**

**OLEH  
FANDI AHMAD  
B100140268**

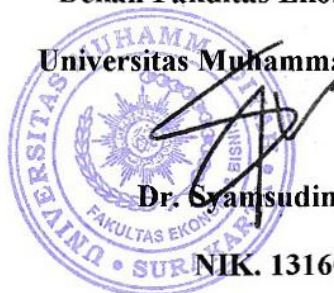
**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 09 Mei 2020  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D (.....)  
(Ketua Dewan Penguj)
2. Dr. Syamsudin, SE, MM (.....)  
(Anggota I Dewan Penguj)
3. Prof. Dr. Wahyudin, MS (.....)  
(Anggota II Dewan Penguji)

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



**Dr. Syamsudin, SE, MM**

**NIK. 131602918**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan disepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 9 Mei 2020

Penulis,



**FANDI AHMAD**  
**B100140268**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINEJA KARYAWAN  
( Study Kasus pada PT. KENCANA TEXT )**

**Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Text. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian garment pada PT. Kencana Text. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan mengambil 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner secara personal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

**Abstract**

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on the performance of employees of PT. Kencana Text. The population in this study were employees of the garment department at PT. Kencana Text. The sampling technique used in this study was purposive sampling by taking 100 respondents. Data collection methods used were through field studies in the form of a personal questionnaire. The analytical tool used in this study is multiple linear regression. The results obtained from this study have several findings, firstly that work motivation has a significant effect on employee performance and secondly that the work environment has a significant effect on employee performance.

**Keywords:** work motivation, work environment, and employee performance

**1. PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik ( tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu ), serta lingkungan non fisik ( suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah ). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para karyawan bagian garmen pada PT. Kencana Text dapat memberikan performa pada hasil kerja yang lebih baik dan bagus untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan

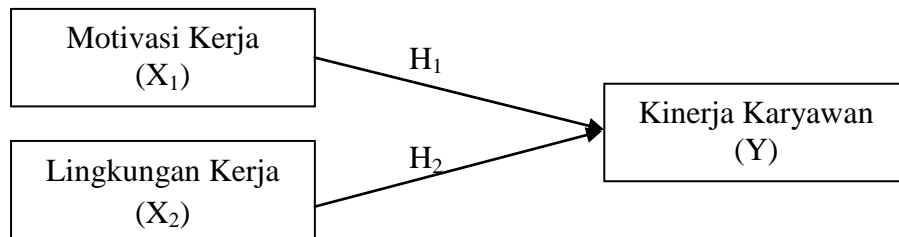
organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006:327). Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

## **2. METODE**

Penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan garmen pada PT. Kencana Text. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sora, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling, dengan kriteria responden yang telah ditentukan oleh peneliti. Teknik Analisis Menurut Sunyoto (2011:126) analisis regresi berganda dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi ( $\beta_n$ ) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 100 responden yang memenuhi kriteria.

Kerangka pemikiran merupakan suatu bentuk konseptual tentang hubungan berbagai variabel yang diidentifikasi. Kerangka pemikiran dibuat agar

diketahui apa saja akibat atau bagaimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2010)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Statistika deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata – rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan kemencengan distribusi (Ghozali, 2011). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test untuk masing-masing variable. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan menggunakan uji Glejser yaitu meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Nilai probabilitas diatas 5% dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.



Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangsih variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen yang terwujud dalam bentuk persentase. Uji F merupakan uji simultan yaitu pengujian mengenai apakah model penelitian yang didapatkan tepat dan dapat diterima. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	mk <sub>1</sub>	0,582	Valid
		mk <sub>2</sub>	0,527	Valid
		mk <sub>3</sub>	0,712	Valid
		mk <sub>4</sub>	0,659	Valid
		mk <sub>5</sub>	0,636	Valid
2.	Lingkungan Kerja	lk <sub>1</sub>	0,923	Valid
		lk <sub>2</sub>	0,946	Valid
		lk <sub>3</sub>	0,950	Valid
		lk <sub>4</sub>	0,852	Valid
		lk <sub>5</sub>	0,314	Valid
4.	Kinerja Karyawan	kk <sub>1</sub>	0,724	Valid
		kk <sub>2</sub>	0,518	Valid
		kk <sub>3</sub>	0,437	Valid
		kk <sub>4</sub>	0,827	Valid
		kk <sub>5</sub>	0,818	Valid

Berdasarkan tabel r dengan jumlah sampel sebanyak 100 dan tingkat signifikansi 0,05 dapat diketahui nilai r tabelnya sebesar 0,195. Hasil uji validitas pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ( $r_{\text{hitung}} > 0,195$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,604	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,884	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,707	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 ( $CA > 0,6$ ) sehingga instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Asymp sig.	Kriteria	Keterangan
1,235	0,095	$>0,05$	Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,095 dengan *asym.sig.(2-tailed)*  $0,095 > 0,05$ . Berarti data penelitian memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,981	1,020	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,981	1,020	Bebas Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflating factor (VIF)* kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	-0,289	0,773	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,190	0,850	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### 3.3 Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient Beta	Beta	t <sub>hitung</sub>	sig.
(Constant)	9,850		3,976	0,000
Motivasi Kerja(X <sub>1</sub> )	0,421	0,331	3,593	0,001
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,111	0,245	2,660	0,009
R <sup>2</sup>	= 0,192			
F <sub>hitung</sub>	= 11,547 (sig. 0,000)			

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dapat disusun persamaan regresi

$$Y = 9,850 + 0,421X_1 + 0,111X_2 + e \quad (1)$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Nilai konstanta adalah sebesar 9,850 artinya apabila nilai motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bernilai konstan atau bernilai nol maka kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,421 memiliki arti bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja, maka motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,111 memiliki arti bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja, maka lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 3.3.1 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisiendeterminasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada tabel 6 koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bernilai 0,192 yang bermakna bahwa kemampuan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam variasi variabel kinerja karyawan sebesar 19,2% dan sisa nya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

### 3.3.2 Uji F

Pada tabel 6 dapat dilihat nilai signifikansi F yaitu 0,000. Karena nilai signifikansi F kurang dari 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.3 Uji t

#### a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,593 dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya semakin tinggi motivasi kerja di dalam perusahaan maka kinerja karyawan PT. Kencana Text akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Motivasi berupa pujian kepada karyawan ketika menyelesaikan tugas dengan baik dan memuaskan, pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi dan tegas memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak menaati peraturan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga penyelesaian target pekerjaan akan selalu tepat pada waktunya.

#### b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,660 dengan signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya semakin baik lingkungan kerja di dalam perusahaan maka kinerja karyawan PT. Kencana Text akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Perusahaan yang senantiasa menjaga keamanan karyawan di tempat kerja dan menjalin hubungan baik dengan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja sehingga semangat karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya akan lebih optimal.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan dan hasil yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Text. Sehingga semakin besar motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Kencana Text. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Text. Sehingga semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki PT. Kencana Text, maka semakin tinggi kinerja karyawannya. (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada waktu yang sama atau serentak. (4) Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 19,2%. Persentase tersebut cukup kecil namun dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja cukup mampu menjelaskan variabel kinerja perusahaan.

Saran peneliti untuk PT. Kencana Text dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut: (1) PT Kencana Text harus memerhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja supaya kinerja karyawan dapat terjaga dan terus meningkat. Karena motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. (2) Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel independen untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan dan menambah objek penelitian supaya penelitian dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang lebih riil.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bernardin, H. John, and Joyce E.A Russel. (2009). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.

- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. (2005). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 10*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 1*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar N. (2007). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Kilmann R., et al. (2005). *Gaining Control of The Corporate*. San Francisco: Jossey Bass.
- Lupiyoadi, R. dan R. B. Ikhsan. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangakuprawira, Syafry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David. (2012). *Teori Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2001). *Manajemen Operasi, Analisis dan Studi Kasus*. Jakarta: Bumi aksara.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership, Third Ed*. San Francisco: Jossey Bass.
- Scott, P. G. and S. K. Pandey. (2005). Red tape and public service motivation: findings from a national survey of managers in state health and human services agencies. *Review of Public Personnel Administration*. 25(2), pp.155-180.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Simamora, Bilson. (2004). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sora, N. (2015). *Pengertian Populasi Dan Sampel Serta Teknik Sampling*. <http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling.html>. (Diakses pada 21 Juli 2016).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 2010th ed.*, Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto, D. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.